
江苏三六五网络股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，建立股权激励的长效机制，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

本办法的目的是通过对公司管理人员及核心业务骨干的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司管理人员及核心业务骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对内部各级机构及考核对象个人的工作业绩进行评价，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

公司股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司的管理人员及核心业务骨干。

四、考核程序

（一）公司人力资源管理中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

（二）董事会提名和薪酬考核委员会审议绩效考核报告，并作出决议。

五、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授限制性股票解禁前一会计年度。

（二）考核次数

在限制性股票锁定期内，按照公司层面业绩考核的时间安排，每年度考核一次。

六、解锁条件

同时符合下列条件时，激励对象才能对已授予的限制性股票进行解锁：

（一）公司未发生以下任一情形：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 3、中国证监会认定违法违规的其他情形。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 3、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（三）绩效考核条件

1、公司层面

首次授予限制性股票考核条件

在解锁期内，会计年度结束后进行考核，以是否达到绩效考核目标为激励对象是否可以授予的条件。考核目标为：

（1）以 2013 年净利润作为固定计算基数，2014 年、2015 年、2016 年、2017 年公司净利润增长率分别达到或超过 10%、25%、45%、70%；

（2）2014 年、2015 年、2016 年、2017 年公司净资产收益率分别不低于 9%、9%、10%、10.5%；

（3）解锁日上一年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负；

注：以上净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据；净资产收益率指标以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者为依据计算的加权平均净资产收益率；不低于该数为包括该数。

预留限制性股票考核条件

在解锁期内，会计年度结束后进行考核，以是否达到绩效考核目标为激励对象是否可以授予的条件。考核目标为：

(1) 以 2013 年净利润作为固定计算基数，2015 年、2016 年、2017 年公司净利润增长率分别达到或超过 25%、45%、70%；

(2) 2015 年、2016 年、2017 年公司净资产收益率分别不低于 9%、10%、10.5%；

(3) 解锁日上一年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负；

注：以上净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据；净资产收益率指标以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者为依据计算的加权平均净资产收益率；不低于该数为包括该数。

若公司在本激励计划实施后发生再融资行为，则新增加的净资产及对应净利润额不计入当年及下一年度的净利润和净资产的计算。

2、个人层面考核

个人层面考核综合考虑团队及个人考核两方面。其中团队考核为：

对于业务部门公司依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各业务单位和各业务组。在股权激励计划有效期内的各年度，根据各业务单位和业务组的指标（主要为业绩指标）完成情况进行考核，而总部职能部门则根据公司整体业绩情况和重点工作目标完成情况进行考核，将团队考核划分为 ABCD 等不同级别。

而对于个人考核：根据个人工作完成情况分为优、良、合格、不合格。

个人层面具体考核标准由公司董事会薪酬及考核委员制定的限制性股票激励计划实施管理办法细则确定。

七、考核结果的应用

本计划授予的限制性股票在锁定期内，分年度以组织考核等级和个人考核等级评估结果作为激励对象的解锁条件。未解锁部分由公司在当年按原购买价回购注销。

各级别考核情况及解禁比例基准如下：

等级	A	B	C	D
----	---	---	---	---

可解禁比例基准	100%	75%	50%	0%
---------	------	-----	-----	----

个人考核：根据个人工作完成情况分为优、良、合格、不合格，根据其考核情况在团队解禁比例基础上进行上浮或下调。具体解禁比例由公司董事会薪酬及考核委员会制定限制性股票激励计划实施管理办法细则确定。

八、考核结果的反馈

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部门应当在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内，向人力资源部门提出申诉；人力资源部门在接到申诉之日起十个工作日内，对其考核结果进行复核，并根据复核结果进行相应处理，同时告知申诉对象处理结果。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

江苏三六五网络股份有限公司

二〇一四年三月